

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan review yang dilakukan, ditemukan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki topik penelitian relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Wednesdayanti A Putri dan Ari Prasetyo (2014) dalam *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Islam Karyawan BRI Syariah KCI Surabaya Gubeng* menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja islam karyawan pada BRI Syariah KCI Surabaya Gubeng. Hal ini terbukti dengan nilai koefisien sebesar 0,546 yang berarti jika motivasi kerja naik satu satuan, maka kinerja islam akan naik sebesar 0,546⁵. Dengan variabel yang sama, penelitian ini memiliki alat analisis, pengambilan sampel, dan *ground theory* yang berbeda dengan peneliti.
2. Isni Purwati (2016) dalam *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Daya Manunggal di Salatiga)* menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan, sedangkan religiusitas berperan sebagai penguat pengaruh

⁵ Wednesdayanti A. Putri & Ari Prasetyo, “*Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Islam Karyawan BRI Syariah KCI Surabaya Gubeng*”, JESTT Vol. 1 No. 6 (Juni 2014), hlm. 454.

motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶

Penelitian tersebut menggunakan teknik pengumpulan data dan aplikasi analisis yang sama dengan peneliti, yaitu melalui kuisioner, wawancara dan observasi dengan menggunakan SPSS sebagai aplikasi pengolah data.

Variabel yang diambil tidak sepenuhnya sama dengan peneliti, namun memiliki fokus penelitian sama yaitu perlakuan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

3. Nuraini Firmandari (2014) dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) mengemukakan bahwa variabel bebas kompensasi (gaji, tunjangan) kecuali bonus yang telah dimoderasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan⁷. Berbeda dengan peneliti, Firmandari menempatkan motivasi kerja sebagai variabel moderating, namun memiliki kesamaan dalam alat analisis yang dipakai.
4. Ridhan F. Rahman (2013) dalam Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Islam Karyawan dengan Variabel Moderator Motivasi Kerja pada Bank Muamalat cabang Sungkono Surabaya menyatakan bahwa Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja Islam karyawan sebesar nilai R^2 0,201 (20,1%). Motivasi kerja terbukti memoderasi pengaruh etos kerja Islam

⁶ Isni Purwati, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Daya Manunggal di Salatiga)”, Skripsi Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2016, hlm. 93

⁷ Nuraini Firmandari, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. IX, No. 1 (Desember 2014), hlm. 32.

terhadap kinerja Islam karyawan. Besar pengaruh dari seluruh variabel etos kerja Islam, motivasi kerja dan interaksi etos kerja Islam dengan motivasi kerja terhadap kinerja Islam karyawan memiliki nilai R sebesar 0,583 (58,3%)⁸. Dalam penelitian ini Rahman tidak hanya meneliti pengaruh motivasi namu juga pengaruh etos kerja terhadap kinerja islam. Memiliki kesamaan dalam variabel dan alat analisis, terdapat perbedaan dalam pengambilan sampel dan *ground theory*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil	Perbedaan
1	Wednesdayanti A. Putri, Ari Prasetyo. Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Islam Karyawan BRI Syariah KCI Surabaya Gubeng	Variabel X : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Islam Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja islam karyawan BRI Syariah KCI Surabaya Gubeng.	Pengambilan sampel, alat analisis, <i>Ground Theory</i> .
2	Isni Purwati. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Daya Manunggal di Salatiga)	Variabel X : X ₁ : Motivasi X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Religiusitas (moderating) Variabel Y : Produktivitas Kerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai penguat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y	Variabel, <i>ground theory</i> , alat analisis.

⁸ Ridhan F. Rahman, “*Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Islam Karyawan dengan Variabel Moderator Motivasi Kerja pada Bank Muamalat cabang Sungkono*”, Skripsi Ekonomi (Surabaya: Universitas Airlangga, 2013), hlm. 61.

No	Nama dan Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil	Perbedaan
3	Nuraini Firmandari. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta).	Variabel X : X ₁ : Gaji X ₂ : Tunjangan X ₃ : Bonus X ₄ : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda Moderating	Seluruh variabel kompensasi (kecuali bonus) yang dimoderasi motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Pengambilan sampel, alat analisis, <i>ground theory</i> .
4	Ridhan F. Rahman. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Islam Karyawan dengan Variabel Moderator Motivasi Kerja pada Bank Muamalat cabang Sungkono Surabaya.	Variabel X : X ₁ : etos kerja islam X ₂ : motivasi kerja Variabel Y : kinerja islam karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana dan <i>moderated regression analysis</i>	Etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja islam karyawan. Motivasi kerja terbukti memoderasi etos kerja islam terhadap kinerja islam karyawan.	Pengambilan sampel, alat analisis, <i>ground theory</i> .

B. Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari Bahasa Latin “*movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*). Secara singkat, Griffin mengungkapkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian kekuatan yang dapat membuat seseorang melakukan tindakan tertentu⁹. Serupa dengan Griffin, Newstrom menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan dari dorongan untuk melakukan sesuatu¹⁰. Dapat dinyatakan bahwa motivasi berperan sebagai sesuatu yang

⁹ Zulkifli Khair, Nuradila Ahmad & Mohd Azhar Abd Hamid, “*Motivation in Islamic Perspective: A Review*”. Proceeding of 1st International Research Conference on Economics Business and Social Scienses, (Penang, 12-13 April 2016), hlm. 2.

¹⁰ Wilson Gustiawan, “*Motivasi Karyawan Dalam Perspektif Islam*”. Polibisnis Vol. 5 No, 1 (April 2013).

menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam psikologi kerja, motivasi biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang karyawan akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja¹¹.

Terdapat berbagai macam teori mengenai motivasi, yang kemudian dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu Teori Motivasi Kepuasan (*Content Theory*) yang berfokus pada kebutuhan individu serta Teori Motivasi Proses (*Process Theory*) yang berfokus pada harapan yang dimiliki karyawan yang memotivasi mereka. Beberapa contoh dari teori motivasi kepuasan ialah Teori Hirarki Kebutuhan (A. Maslow), Teori Dua Faktor (Herzberg), dan Teori Kebutuhan (McClellands). Sedangkan contoh dari teori motivasi proses ialah Teori Harapan, Teori Keadilan, Teori Pengukuhan, dan lain lain.

Teori hirarki kebutuhan merupakan salah satu teori yang paling terkenal diantara teori motivasi kepuasan. Abraham Maslow mengungkapkan bahwa semua manusia memiliki kebutuhan dalam diri yang mendorong mereka untuk mencapai kebutuhan tersebut. Terdapat lima tahap pada teori hirarki kebutuhan ini. Setelah satu tahap hirarki telah tercapai, maka hal tersebut akan memiliki pengaruh pada tingkah laku manusia.

Pertama, manusia akan dimotivasi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan untuk bertahan hidup (sandang, pangan, papan, dll). Kedua, kebutuhan akan keselamatan, terbebas dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam proses pekerjaan. Ketiga, yaitu kebutuhan sosial, kebutuhan untuk bersosialisasi, merasa dicintai dan merasa diterima pada suatu kelompok.

¹¹ Anoraga Panji, *Psikologi Kerja*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm. 32.

Keempat, kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan dari orang lain dan masyarakat. Terakhir, yaitu kebutuhan mencapai sesuatu, kebutuhan aktualisasi diri dengan sarana kemampuan, keterampilan, dan potensi pencapaian kinerja yang memuaskan.

Pada teori motivasi proses, salah satu contoh yang diambil adalah Teori Harapan oleh Victor Vroom. Victor Vroom dalam teorinya (Teori Harapan) mengungkapkan bahwa giatnya seseorang dalam melakukan sesuatu tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diharapkan dan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Teori ini didasarkan pada hubungan antara usaha individu (harapan), kinerja individu (pertautan), dan hasil yang berhubungan dengan kinerja (nilai)¹². Seseorang akan termotivasi untuk melakukan hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin tindakan mereka akan mengarah pada tercapainya tujuan tersebut. Karyawan memiliki tujuan pribadi tertentu yang ingin mereka capai dan untuk alasan inilah mereka bekerja pada suatu organisasi. Tujuan pribadi tersebut nantinya dapat tercapai dengan *rewards* dari organisasi ataupun hasil kerja. Maka dari itu, hubungan antara *rewards* yang diberikan oleh organisasi dan tujuan pribadi karyawan menjadi penting.

Teori motivasi harapan memiliki tiga variabel penting, yaitu *Expectancy*, *Valence*, dan *Instrumentality*.

1. Harapan (*Expectancy*) adalah kemungkinan subjektif dari usaha yang nantinya akan memberikan hasil yang diharapkan. Adanya kemungkinan usaha memberi hasil (*first level outcome*) berupa gaji dan pekerjaan tetap.

¹² Dr. Pranav Pradijat & Shilpi Bagga, "Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation – An Evaluation", International Research Journal of Business and Management (IRJBM), Vol. 7 No. 9 (September 2014), hlm. 2.

2. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi karyawan akan kemungkinan jika kinerja akan berujung pada *rewards* organisasi atau hasil kerja yang berupa gaji lebih, bonus, promosi, dan lain lain. Sebagai contoh, karyawan akan termotivasi untuk melakukan kinerja yang baik karena keinginannya untuk mendapat bonus / *rewards* yang lebih banyak.
3. Nilai (*Valence*) adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan. Variabel ini mengukur motif, ketertarikan, referensi atau tujuan pribadi karyawan terhadap suatu pekerjaan. Nilai yang muncul dapat berupa stress (negatif) atau kenaikan gaji dan promosi (positif) sesuai pada tiap individu. Maka, dapat ditarik rumus bahwa :

$$M = E \times V \times I.$$

Persamaan digambarkan dengan perkalian menyatakan pentingnya tiap variabel terhadap terwujudnya motivasi yang utuh. Apabila salah satu dari variabel tidak ada, maka tidak akan tercipta motivasi.

C. Motivasi Islam

Motivasi memiliki hubungan yang kompleks terkait dengan tingkah laku manusia, maka peneliti muslim pun juga melakukan penelitian mereka menggunakan contoh model teori motivasi yang telah ada demi dapat memahami tingkah laku manusia. Menurut Alias dan Samsudin, sebagian besar penelitian tentang motivasi yang ada hanya membantu sedikit terhadap proses asimilasi teori motivasi barat dan teori motivasi Islam¹³. Pada

¹³ Alias A & Samsudin M. Z., "*Pshycology of Motivation from an Islamic Perspective*", 3rd international Seminar on Learning and Motivation, (10-12 September 2005), hlm. 3.

perspektif Islam, segala sesuatu yang dilakukan haruslah bertujuan untuk Allah SWT dengan melakukan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya. Maka tujuan utama dalam motivasi Islam ialah untuk membimbing menuju tahap kedamaian dimana individu digerakkan oleh *tauhid* dan *iman*, bekerja untuk kebaikan dan berkah dari Allah SWT dalam rangka untuk mencari pahala dan menjauhi dosa.

Al Qur'an :

قُلْ إِنَّ رَبِّي يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ، وَيَقْدِرُ لَهُ، وَمَا أَنْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَهُوَ يُخْلِفُهُ،
وَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ .

Artinya :

Katakanlah: “Sesungguhnya Tuhanku melapangkan rezeki bagi siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba Nya dan menyempitkan bagi (siapa yang dikehendaki-Nya)”. Dan barang apa saja yang kamu nafkahkan, maka Allah akan menggantinya dan Dialah sebaik-baiknya pemberi rezeki (Al-Qur'an Surat Saba', ayat 39)¹⁴.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT melapangkan rezekinya bagi siapa yang dikehendaki-Nya sebagai ujian, serta menyempitkannya bagi siapa yang dikehendaki-Nya sebagai cobaan bagi mereka. Dan barang apa saja yang kalian nafkahkan (dalam hal kebaikan) maka akan digantikan oleh Allah SWT¹⁵. Sesuai tafsir tersebut, kita dapat memaknai bahwa Allah SWT memberi rezeki pada umat sesuai dengan kehendak-Nya berdasar pada keadaan umat itu sendiri. Allah SWT sebagai pemberi rezeki yang sebaik-baiknya akan senantiasa memberi balasan pada tiap nafkah dan hal baik yang

¹⁴ Kementrian Agama R.I, *Mushaf Al Muhyi: Al Qur'an Terjemah dan Tafsir Per Kata*, (Bandung: Hilal, 2010), hlm. 432.

¹⁵ Bahrum A. Bakar, *Terjemah Tafsir Jalalain*, (Bandung: Sinar Baru, 1990), hlm. 619.

dilakukan. Kita sebagai umat muslim hanya ditugaskan untuk senantiasa bertakwa serta selalu berusaha dalam menggapai rezeki.

Al Qur'an :

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسْتُرْذُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (Al-Qur'an Surat At-Taubah, ayat 105)¹⁶.

Pada ayat ke 105 dalam surat At-Taubah, Allah SWT telah memerintahkan pada Rasul-Nya agar menyampaikan pada umat muslim, bahwa ketika mereka telah mengerjakan amal-amal shaleh, maka Allah dan Rasul-Nya serta muslim lainnya akan melihat dan menilai amal-amal tersebut. Dan mereka akan dikembalikan ke akhirat, dan mereka akan diberikan ganjaran-ganjaran atas amalan yang mereka kerjakan selama hidup di dunia¹⁷. Sesuai tafsir tersebut, Allah telah mengatakan bahwa atas setiap amal perbuatan yang kita lakukan pasti akan ada imbalannya. Begitu pula dengan bekerja, jika kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka Allah akan memberikan kita imbalan yang baik pula.

¹⁶ Kementrian Agama R.I, *Mushaf Al Muhyi: Al Qur'an Terjemah dan Tafsir Per Kata*, (Bandung: Hilal, 2010), hlm. 203.

¹⁷ Teuku M. H. Ash-Shidieqy, *Tafsir Al-Qur'anul Majid An-Nur*, (Semarang: Pustaka Rizky Putra, 2000) Jilid II, hlm. 1617.

Hadits:

“Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan trampil (profesional). Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan mujahid di jalan Allah Azza Wajallah” (HR. Ahmad)¹⁸.

Pada hadits tersebut dijelaskan bahwa Allah menyukai hamba-Nya yang berusaha dan totalitas dalam mencari rezekinya. Maka secara tidak langsung, Allah mewajibkan kita untuk senantiasa melakukan kinerja dengan totalitas penuh dan upaya yang sungguh-sungguh. Kita sebagai umat tetaplah harus berupaya untuk menggapai rezeki meskipun rezeki tersebut memang sudah ditakdirkan untuk kita.

Pada bidang motivasi Islam, meskipun tidak sebanyak teori konvensional, dapat ditemukan beberapa teori yang mengusung topik motivasi dalam perspektif Islam. Meski sebagian besar mengadopsi teori motivasi barat, namun teori-teori ini telah terasimilasi dengan baik antara teori motivasi Islam teori motivasi barat. Teori motivasi Islam memiliki konsep bertakwa dan bahwa segala sesuatu yang dilakukan adalah untuk Allah SWT semata.

Teori motivasi total dari Ather dkk menjelaskan kombinasi antara aspek material dan spiritual yang digambarkan melalui lingkaran dengan dua lapisan, dengan aspek material sebagai aspek luar dan aspek spiritual sebagai lapisan dalam. Ather mengungkapkan bahwa hubungan antara motivasi material dan motivasi spiritual memiliki hubungan yang interdependen dan *interrelated* terhadap satu sama lain. Dalam kata lain, pada setiap kebutuhan materialistik (uang, nilai, penghargaan, hadiah, dll) haruslah dilakukan secara

¹⁸ Imam An-Nawawi, *Matan Hadits Arba'in An-Nawawi*, (Solo: Insan Kamil, 2013), hlm. 943.

halal (dibolehkan oleh syariah) serta sesuai dengan iman. Iman (motivasi spiritual) adalah faktor dasar yang mempengaruhi perilaku manusia (amal), entah perilaku baik untuk menuju surga atau perilaku buruk yang berakibat neraka. Maka kedua motivasi tersebut (materialistik dan spiritual) memiliki hubungan yang interdependen dan *interrelated* dalam membantu muslim demi memenuhi kewajiban mereka sebagai hamba dan khalifah di bumi¹⁹.

Khair mengemukakan teori motivasi yang terdiri dari tiga elemen, yaitu Iman, Niat religius, serta Ketekadan. Teori tersebut disebut dengan *Divine Motivation* atau Motivasi Ilahi. Terdapat tiga variabel / indikator penting dalam teori ini, yaitu Iman, Niat Religius, dan Ketekadan.

1. Iman.

Secara umum, iman berarti percaya. Sesuai dengan ungkapan jumhur ulama, percaya dalam hal ini adalah membenarkan sesuatu dari dalam hati, mengucapkan dengan lisan, dan membuat aksi dengan perbuatan²⁰. Iman terkandung pada ayat Al Qur'an berikut :

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا ، وَاتَّخَذَ اللَّهُ
إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

Artinya:

“Dan siapakah yang lebih baik agamanya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya pada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangan-Nya²¹. (QS. An Nisa [4] : 125)

¹⁹ Ather S. M., Khan M. A. & Hoque N, “*Motivation as conceptualized in traditional and Islamic management. Humanoics*), Vol. 27 No.2 (2011), hlm. 7.

²⁰ Taofik Yusransyah, *Akidah & Akhlak*, (Bandung: Grafindo Media Pratama, 2008), hlm. 12.

²¹ Kementerian Agama R.I, *Mushaf Al Muhyi : Al Qur'an Terjemah dan Tafsir Per Kata*, (Bandung: Hilal, 2010), hlm. 191

Ayat diatas menjelaskan bahwa dasar dari perbuatan baik adalah keyakinan (iman) yang benar²². Sikap beragama yang paling baik adalah keikhlasan dalam beribadah pada Allah, meliputi wajah, pikiran, dan jiwa hanya untuk Allah. Muslim yang berbuat demikian, akan memiliki pikiran yang benar, dan jika dikaitkan dengan pekerjaan, maka akan melakukannya dengan baik dan benar pula.

2. Niat Religius.

Imam Nawawi menyatakan bahwa niat adalah menuju ke sesuatu dan berkeinginan untuk melakukannya²³. Disamping itu niat adalah tolak ukur suatu amalan, diterima atau tidaknya amalan yang dilakukan, tergantung pada niat yang dimiliki, sesuai dengan hadits *“Innamal A'malu Binniyat”*²⁴ yang memiliki Arti bahwa sesungguhnya setiap perbuatan tergantung pada niatnya.

Pada dasarnya, hadits ini berlaku pada setiap aspek perbuatan dari manusia, termasuk didalamnya kegiatan bekerja. Sesuai dengan dalil tentang iman pada poin pertama, muslim diwajibkan untuk menyerahkan diri pada Allah, dan ikhlas dalam melakukan perbuatannya untuk Allah. Maka sebagai muslim, selain kita bekerja untuk mencari materi dan memenuhi kebutuhan hidup, kita juga harus memiliki niat bekerja untuk ibadah kepada Allah, demi mendapat rahmat-Nya dalam kehidupan.

²² Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Vol. 8*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 389.

²³ Umar Sulaiman, *Fiqh Niat dalam Ibadah*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), hlm. 2.

²⁴ Imam An-Nawawi, *Hadits Arbain An-Nawawiyah Terjemah Bahasa Indonesia*, (a/w Publisher, 2005), [e-book] hlm. 1.

3. Ketekadan.

Sesuai dengan KBBI, secara bahasa tekad diartikan sebagai kemauan yang pasti, kebulatan hati, iktikad²⁵. Allah mengarahkan kita untuk mejadi manusia yang memiliki keteguhan hati sebagaimana Rasul – Rasul pada jamannya, yang diungkapkan pada ayat berikut :

فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ....

Artinya :

“Maka bersabarlah kamu seperti orang-orang yang mempunyai keteguhan hati dari Rasul-Rasul telah bersabar...”²⁶. (QS Al Ahqaf [45] : 35)

Sesuai dengan ayat tersebut, kita sebagai umat muslim diarahkan untuk memiliki keteguhan hati / tekad yang kuat sebagaimana telah dicontohkan oleh Rasul-Rasul sebelumnya. Dalam dunia bekerja, ketekadan sangat diperlukan untuk mengarahkan diri pada tujuan yang pasti dalam pekerjaan. Berkaitan dengan niat, dengan niat saja maka pekerjaan tidak akan terlaku dengan sempurna, diperlukan ketekadan yang kuat dan bulat untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai tujuan yang telah dipegang teguh sejak awal.

Dengan terlakunya ketiga aspek tersebut secara berkesinambungan, maka akan terjadi kinerja karyawan yang *balance* dan baik. Teori ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

MI (motivasi ilahi) = I (iman) x N (niat religius) x K (ketekadan)

²⁵ KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, (online) <http://kbbi.web.id/pusat> [diakses 28 September 2018]

²⁶ Kementerian Agama R.I, *Mushaf Al Muhyi: Al Qur'an Terjemah dan Tafsir Per Kata*, (Bandung: Hilal, 2010), hlm. 771.

Menurut pernyataan Khair, perkalian digunakan untuk menggambarkan pentingnya tiap variabel dalam mempengaruhi adanya Motivasi Ilahi²⁷. Berdasar pada rumus, jika salah satu dari variabel (I, N, atau K) adalah nol, maka Motivasi Ilahi yang dihasilkan juga menjadi nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak akan tercipta Motivasi Ilahi jika salah satu variabel tidak tercapai.

D. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari Bahasa Inggris “*performance*”. Ivanevich dkk mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. menurut Bernadin dan Russel, kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu²⁸. Mangkunegara mengungkapkan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas. Tingkat keberhasilan tersebut meliputi dua aspek, yaitu kualitatif dan kuantitatif²⁹.

Campbell dalam Sonnentag dkk mengartikan kinerja sebagai perilaku (*behavior*), sesuatu yang dilakukan oleh karyawan. Aspek perilaku mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan saat berada di lingkungan kerja. Kinerja dapat mencakup beberapa perilaku spesifik seperti promosi penjualan kepada pelanggan,

²⁷ Zulkifli Khair, Nuradila Ahmad & Mohd Azhar Abd Hamid, “*Motivation in Islamic Perspective: A Review*”. Proceeding of 1st International Research Conference on Economics Business and Social Scienses, (Penang, 12-13 April 2016), hlm. 8.

²⁸ Husein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. (Yogyakarta : Elmatara, 2017), hlm. 23.

²⁹ Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 58.

memprogram *software* komputer, merakit produk, dll. Konsep tersebut menyatakan bahwa hanya perilaku yang dapat diukur (dihitung) yang dapat dikategorikan sebagai kinerja. Bagaimanapun, perilaku bukan satu-satunya aspek yang ada pada kinerja. Perilaku kerja yang baik tidak selalu menghasilkan hasil kerja yang maksimal, terdapat aspek lain seperti motivasi dan kemampuan yang dapat berkontribusi pada terciptanya hasil kerja yang maksimal³⁰.

Dalam Islam, kerja dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan hasil material saja, namun sebagai bentuk ibadah terhadap Allah SWT serta mendapatkan rahmatnya. Abeng dalam Novia dkk menyatakan bahwa karyawan muslim diharapkan untuk melakukan pekerjaan secara tekun meski menghadapi kesulitan. Dengan keyakinan bahwa Allah SWT selalu melihat perbuatan mereka, maka karyawan Muslim diharuskan untuk melakukan pekerjaan mereka secara etis³¹.

Khair mengungkapkan bahwa kinerja dalam Islam dibagi menjadi dua kategori, yaitu *Itqan* dan *Ihsan*. *Itqan* dan *Ihsan* telah disinggung secara eksplisit oleh Nabi Muhammad SAW yang merujuk pada keunggulan dan kinerja maksimal sesuai dengan istilah modern³².

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ...

³⁰ Sabine Sonnentag, Judith Volmer & Anne Sychala, “*Job Performance*”, Sage handbook of organizational behavior, Vol. 1 (Los Angeles : Sage, 2010), hlm. 19.

³¹ Novia Zahrah, Siti N A Hamid, Shamsul H A Rani & Bidayatul A M Kamil, “*Enhancing Job Performance through Islamic Religiousity and Islamic Work Ethic*”, International Review of Management and Marketing, Vol. 6 Special Issue 7 (11-13 April 2016), hlm. 109.

³² Zulkifli Khair, Abd. Hamid, M. A., & Md. Yusoff, R, “*Divine Work Motivation Lead to High Performance*”, International Conference on Human Resource Development (5-7 April 2015) at Universiti Teknologi Malaysia, Johor Bahru, Johor, Malaysia, hlm. 210.

“*Sesungguhnya Allah menetapkan ihsan atas segala sesuatunya*” HR Muslim³³.

إِنَّ اللَّهَ تَبَا رَكَ وَنَعَا لِي تُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“*Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan perbuatan yang terutama dilakukan dengan itqan (kesungguhan dan keseriusan)*” HR Thabrani³⁴.

Itqan (baik) diartikan sebagai perilaku hati-hati, teliti, kerja keras dan unggul dalam melakukan tanggung jawab dan tugas (dalam hal ini tanggung jawab bukan hanya terhadap Allah SWT namun juga terhadap organisasi). Sedangkan *Ihsan* (sempurna) berarti melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh, baik, dan dengan perilaku yang menyenangkan. Dalam hal ini terdapat empat komponen pada perilaku *Ihsan*, yaitu ketulusan, kesungguhan, kenyamanan, dan kebenaran³⁵.

E. Hubungan Motivasi dan Kinerja

Terdapat dua hal yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang kemudian menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan, yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$P \text{ (kinerja)} = M \text{ (motivasi)} \times A \text{ (kemampuan)}$$

³³ Imam An-Nawawi, *Hadits Arbain An-Nawawiyah Terjemah Bahasa Indonesia*, (a|w Publisher, 2005), [e-book] hlm. 4.

³⁴ Ikatan Bankir Indonesia, *Memahami Bisnis Bank Syariah: Modul Sertifikasi Tingkat 1 General Banking*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), hlm. 303.

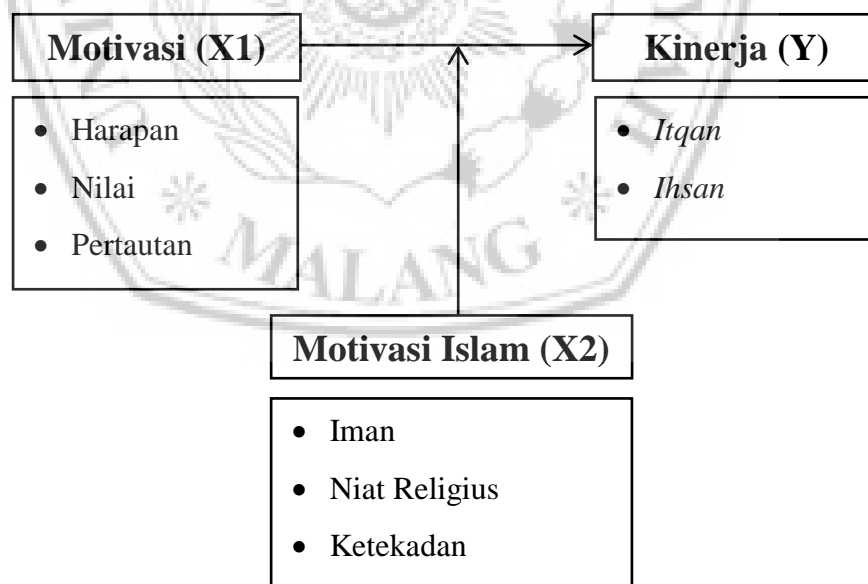
³⁵ Imam An-Nawawi, *Matan Hadits Arba'in An-Nawawi*, (Solo: Insan Kamil, 2013), hlm. 667.

Kemampuan merupakan bawaan diri yang diwujudkan dalam tindakan kerja sedangkan motivasi berperan sebagai pendorong untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan³⁶.

Berdasar pada uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi dan maksimal, dibutuhkan kedua faktor tersebut, yaitu motivasi dan kemampuan. Motivasi berperan sebagai dorongan yang berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan dalam bekerja. Dengan tercapainya dua faktor tersebut, maka kinerja karyawan yang maksimal akan tercapai.

F. Kerangka Proses Berpikir

Sesuai dengan teori dan variabel yang telah diambil, maka dapat ditarik kerangka proses berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian

Keterangan :



Menyatakan mempengaruhi secara signifikan

³⁶ Faustino C. Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2003), hlm. 323.

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya³⁷. Sesuai dengan judul penelitian, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 = Motivasi Islam mempengaruhi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.



³⁷ Djarwanto, PS. dan Subagyo Pangestu, *Statistik Induktif*, (Jakarta: BPFE, 1998) hlm. 182.